INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

Flash-info

Mars 2017 | Volume 18, numéro 1

Les emplois nécessitant une formation postsecondaire dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus : regard sur les mieux et les moins rémunérés

Par Vladimir Racila

En 2015, 3 070 300 travailleurs présents sur le marché du travail québécois avaient fait des études postsecondaires[1], ce qui représente une augmentation de 20 % en dix ans (entre 2005-2015). On peut s'attendre que ces travailleurs, lorsqu'ils occupent un emploi conforme à leur niveau de formation, se démarquent par une rémunération plus élevée. Mais quels sont les dix emplois nécessitant des études postsecondaires les moins et les plus rémunérés au Québec ?

Selon les données d'Emploi-Québec, la majorité des professions de la Classification nationale des professions (CNP) 2011 qui se distinguent par un salaire (qui inclut également les commissions et les primes) plus élevé dans les organisations de cinq employés et plus relèvent, sans surprise, de la gestion (6 sur 10 emplois), dont trois du domaine de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (voir tableau 1).

Également dans ce numéro :

Regard sur les gains nets des salariés québécois pour la période 2006-2016 sous l'angle des strates de salaire horaire 9

Encadré 1 – Emplois exclus de l'analyse

Données provenant d'Emploi-Québec sur la base de l'*Enquête sur la population active* :

- les cadres supérieurs ;
- les emplois dont l'effectif estimé est inférieur à 1 500 employés ;
- les travailleurs autonomes. Cette catégorie inclut des emplois tels que les omnipraticiens et les médecins spécialisés qui occupent une place enviable dans le palmarès des occupations les mieux rémunérées.

Données provenant de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) de l'Institut de la statistique du Québec :

- les cadres supérieurs ;
- les juges[1] ;
- les salariés à temps partiel, les salariés à statut précaire ainsi que les travailleurs autonomes ;
- l'analyse se fait sur une portion des 500 emplois codés de la Classification nationale des professions, soit 193. En effet, pour les besoins de l'ERG, certaines professions sont codées à un degré moins fin (à trois chiffres au lieu de quatre) ;
- les professionnels de la santé rémunérés à l'acte ou à leur compte (par exemple, les médecins généralistes et spécialistes, les dentistes, les vétérinaires, les optométristes et les pharmaciens) ;
- certains emplois en finance dont la rémunération est constituée en partie de montants variables élevés (bonis, primes) ;
- les emplois rattachés aux secteurs d'activité suivants : agriculture et services relatifs à l'agriculture, pêche et piégeage, exploitation forestière et services forestiers, construction, organismes internationaux et autres organismes extraterritoriaux.

1. La rémunération des juges est établie selon des principes constitutionnels conçus pour assurer la confiance de la population dans l'indépendance et l'impartialité de la magistrature.

1. Niveau de scolarité qui correspond aux grades suivants : certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers (incluant les centres de formation professionnelle) ; certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire ; certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat ; grade universitaire (baccalauréat ; certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat ; diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie ; maîtrise ; doctorat acquis).

Pourtant, ce sont les pharmaciens salariés (communautaires et hôpitaux), travaillant à temps plein et à temps partiel, qui gagnent le salaire horaire le plus élevé parmi les emplois analysés (voir l'encadré 1, Emplois exclus de l'analyse), soit 47,57 $. Suivent ensuite les gestionnaires de systèmes informatiques (44,62 $) et les gestionnaires de la fonction publique en élaboration de politiques et administration de programmes, notamment les affaires intergouvernementales et les élections[2] (44,57 $). Entre la première et la dixième place des emplois les mieux rémunérés, il y a une différence de 7,71 $ l'heure.

Quant aux dix professions les moins rémunérées, la différence est plus petite, soit de 3,49 $ entre la première et la dixième place. Sept des dix emplois relèvent du domaine de la vente et des services de la CNP, alors que les trois autres sont du domaine des arts, de la culture, des sports et des loisirs. Les salaires les plus bas sont observés chez les arbitres et officiels de sports (13,13 $), les boulangers-pâtissiers (13,26 $) et les cuisiniers (13,47 $).

Le palmarès peut-il varier selon la taille de l'entreprise ? Les données de l'ERG peuvent être mises à profit afin d'observer la situation des salariés dans les grandes entreprises.

La population visée par l'ERG est constituée des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus. L'ERG couvre environ 930 entreprises et touche une population totale d'environ 958 000 employés réguliers à temps plein pour l'ensemble du Québec, dont 641 320 occupent un emploi de formation postsecondaire, ce qui représente 67 % de la population visée.

Tableau 1
Salaires horaires moyens pour les emplois les plus ou les moins rémunérés selon la Classification nationale des professions dans les entreprises de cinq employés et plus, Québec, données moyennes des années 2013-2015

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire horaire moyen[1]
		$/h
Professions les plus rémunérées		
3131	Pharmaciens	47,57
0213	Gestionnaires des systèmes informatiques	44,62
0414	Autres gestionnaires de la fonction publique[2]	44,57
0121	Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	44,14
0421	Administrateurs – enseignement postsecondaire et formation professionnelle	42,76
0422	Directeurs d'école et administrateurs de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	42,25
4011	Professeurs et chargés de cours au niveau universitaire[3]	41,18
2133	Ingénieurs électriciens et électroniciens	40,52
2147	Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs en logiciel)	39,87
0311	Directeurs des soins de santé	39,86
Professions les moins rémunérées		
5253	Arbitres et officiels de sports	13,13
6332	Boulangers-pâtissiers	13,26
6322	Cuisiniers	13,47
6331	Bouchers, coupeurs de viande et poissonniers – commerce de gros et de détail	13,66
6341	Coiffeurs et barbiers	13,69
6311	Superviseurs des services alimentaires	13,77
6342	Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	14,14
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	15,85
6321	Chefs	16,29
5252	Entraîneurs	16,62

1. Le concept « salaire » utilisé par Emploi Québec n'a pas la même définition que celui utilisé par l'ISQ dans l'ERG. Dans le cas d'Emploi Québec, il inclut le salaire de base ainsi que les commissions et les primes.
2. Les gestionnaires de ce groupe de base planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent l'élaboration de politiques et de programmes régissant les opérations quotidiennes des organismes gouvernementaux et des autres services exclusifs au gouvernement, notamment les affaires intergouvernementales et les élections.
3. Les chargés de cours ont habituellement un statut d'emploi et un salaire différents de ceux des professeurs universitaires.

Source : Emploi-Québec, 2013-2015. Les résultats représentent la moyenne des trois années.

2. Ce groupe exclut les gestionnaires en élaboration de politiques et de programmes en matière de programmes sociaux et de santé, d'éducation et en analyse économique.

En plus du salaire horaire moyen, la rémunération globale est également analysée. Le concept salarial utilisé dans l'ERG n'a pas la même définition que celui utilisé par Emploi-Québec (voir l'encadré 2). Dans le cas d'Emploi-Québec, il inclut le salaire de base ainsi que les commissions et les primes, alors que l'ERG tient compte uniquement du salaire de base. Cependant, le rapport entre les deux permet de fournir un ordre de grandeur des salaires offerts dans l'ensemble des entreprises et dans celles de 200 employés et plus. Quant à la rémunération globale, elle comprend le salaire et les avantages sociaux et tient compte des heures de présence au travail, obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières de travail.

Par ailleurs, les données de rémunération de l'ERG, contrairement à celles d'Emploi-Québec, sont accompagnées de mesures de précision. Pour déterminer si une différence entre deux résultats est significative sur le plan statistique, les intervalles de confiance à 95 % sont examinés. La règle de diffusion est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recoupement, on considère que les résultats sont statistiquement similaires. Une analyse des intervalles de confiance permet donc de déterminer si la différence entre deux résultats de rémunération est significative sur le plan statistique ou non.

La majorité des professions les mieux rémunérées sont liées à la gestion

Le tableau 2 présente les dix professions qui se démarquent par les salaires horaires moyens les plus élevés et dix autres qui montrent les salaires les plus faibles ainsi que les bornes des intervalles de confiance. De plus, la rémunération globale pour ces mêmes professions est fournie.

Il faut également souligner que le lecteur peut consulter le salaire annuel moyen et les heures régulières de travail pour les professions du tableau 2 dans l'encadré 3[3].

La majorité des professions présentées parmi les mieux rémunérées sont liées à la gestion, dont trois sont du domaine des services de génie, d'architecture et de sciences ainsi que des systèmes informatiques. Les exceptions concernent les professeurs et chargés de cours au niveau universitaire et les avocats et notaires. Il faut cependant souligner que, même si les chargés de cours et les professeurs universitaires font partie du même code CNP, leurs statuts d'emploi et leurs salaires sont habituellement différents. Tous les emplois de ce groupe nécessitent généralement une formation universitaire. Par ailleurs, parmi ces professions, trois font également partie des mieux rémunérés dans les entreprises de cinq employés et plus.

Tant le salaire que la rémunération globale des dix emplois les mieux rémunérés sont relativement homogènes. Les salaires varient de 56,87 $ à 62,49 $ l'heure (différence de 5,62 $), alors que la rémunération globale va de 83,25 $ à 93,58 $ (différence de 10,33 $).

En effet, le salaire horaire des directeurs de cabinets de conseils en gestion, des services d'études de marché, de centres de contact et de sécurité (directeurs d'autres services aux entreprises) (62,49 $) est comparable à ceux des autres emplois les mieux rémunérés, sauf à celui des directeurs des ressources humaines (56,87 $). Les directeurs de bibliothèques, des archives, de musées et de galeries d'art affichent la rémunération globale la plus élevée (93,58 $) ; elle est toutefois comparable à celle des directeurs des services de génie (87,27 $) et à celle des directeurs des services d'architecture et de sciences (88,41 $).

Les professeurs et chargés de cours universitaires ont un salaire horaire (62,04 $) supérieur à ceux des gestionnaires des systèmes informatiques (58,42 $), des directeurs de la publicité, du marketing et des relations publiques (58,23 $), des directeurs de bibliothèques, des archives, de musées et de galeries d'art (58,14 $), des avocats et notaires (57,08 $)[4] et des directeurs des ressources humaines (56,87 $). Les résultats de l'ERG concernent les employés

Encadré 2 – Différences entre le concept de salaire selon la source : ERG et Emploi-Québec

	ERG	Emploi-Québec
Salaire horaire	Salaire de base uniquement	Rémunération totale (salaire plus pourboires et commissions)
Statut d'emploi	Permanent temps complet	Permanent et occasionnel à temps plein et temps partiel
Période de référence	1er avril 2015	Moyenne des années 2013, 2014 et 2015
Couverture	Entreprises de 200 employés et plus	Entreprises de cinq employés et plus

3. Le lecteur trouvera dans le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Édition 2015* de l'information sur les quartiles et les échelles salariales pour les emplois du tableau 1 et pour tous les autres emplois colligés.
4. Les avocats et les notaires travaillant dans un service de contentieux d'une entreprise publique ou privée, ainsi que dans les administrations publiques. Des pratiques privées peuvent avoir été échantillonnées, mais les avocats et les notaires œuvrant au sein de ces entreprises ne répondent généralement pas au concept d'employé utilisé par l'ERG.

réguliers à temps plein seulement. Cela peut expliquer en partie le fait que les professeurs et chargés de cours universitaires des entreprises de 200 employés et plus gagnent 20,86 $ l'heure de plus que ceux des entreprises de cinq employés et plus.

Parmi les professions de formation postsecondaire les moins rémunérées, toutes nécessitant habituellement une formation collégiale, quatre d'entre elles font partie de la liste présentée dans les entreprises de cinq employés et plus.

Le salaire horaire varie de 17,62 $ chez les superviseurs des ventes – commerce de détail à 24,91 $ chez les adjoints administratifs, une différence statistiquement significative. Le salaire du premier emploi est cependant similaire à celui des bouchers, coupeurs de viande et poissonniers – commerce de gros et de détail (18,31 $), à celui des cuisiniers (19,75 $) et à celui des boulangers-pâtissiers (20,28 $), mais il est inférieur à celui des autres professions du groupe.

Pour ce qui est de la rémunération globale, les observations amènent aux mêmes constats, sauf dans une situation. La rémunération globale se situe entre 23,92 $ chez les superviseurs des ventes – commerce de détail et 37,75 $ chez les adjoints administratifs, et la différence est significative. La rémunération globale du premier emploi est toutefois comparable à celle des bouchers, coupeurs de viande et poissonniers – commerce de gros et de détail (24,70 $)

Tableau 2

Salaires horaires moyens et rémunération globale pour les emplois les plus ou les moins rémunérés selon la Classification nationale des professions dans les entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2015

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire horaire			Rémunération globale		
		Moyen	Borne inférieure	Borne supérieure	Ratio	Borne inférieure	Borne supérieure
		$/h					
Professions les plus rémunérées							
0125	Directeurs d'autres services aux entreprises[1]	62,49	58,45	66,52	84,09	77,90	90,27
4011	Professeurs et chargés de cours au niveau universitaire[2]	62,04	61,22	62,87	87,07	85,68	88,47
0211	Directeurs des services de génie	61,70	58,75	64,65	87,27	82,31	92,22
0212	Directeurs des services d'architecture et de sciences	61,11	55,60	66,62	88,41	80,48	96,33
0421	Administrateurs – enseignement postsecondaire et formation professionnelle	60,61	59,17	62,06	87,33	85,74	88,92
0213	Gestionnaires des systèmes informatiques	58,42	57,57	59,26	83,29	81,00	85,58
0124	Directeurs de la publicité, du marketing et des relations publiques	58,23	55,57	60,89	83,25	78,64	87,87
0511	Directeurs de bibliothèques, des archives, de musées et de galeries d'art	58,14	57,01	59,27	93,58	92,14	95,02
4112	Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	57,08	55,50	58,66	85,42	83,68	87,15
0112	Directeurs des ressources humaines	56,87	55,45	58,28	83,34	80,72	85,95
Professions les moins rémunérées							
6211	Superviseurs des ventes – commerce de détail	17,62	16,63	18,61	23,92	22,55	25,29
6331	Bouchers, coupeurs de viande et poissonniers – commerce de gros et de détail	18,31	16,87	19,74	24,70	22,35	27,05
6322	Cuisiniers	19,75	18,07	21,44	28,56	25,24	31,89
6332	Boulangers-pâtissiers	20,28	18,13	22,43	28,63	26,09	31,18
1243	Adjoints administratifs médicaux	22,04	22,00	22,07	33,40	33,35	33,45
2221	Technologues et techniciens en biologie	23,58	19,26	27,91	33,39	25,53	41,26
1254	Agents de statistiques et professions connexes du soutien de la recherche	24,23	22,23	26,23	34,00	30,34	37,65
6321	Chefs	24,29	20,78	27,79	32,95	26,58	39,31
6222	Acheteurs des commerces de détail et de gros	24,90	21,50	28,31	33,49	28,63	38,35
1241	Adjoints administratifs	24,91	24,19	25,62	37,75	36,03	39,47

1. Ils travaillent, entre autres, dans des cabinets de conseils en gestion, des services d'études de marché, de gestion du personnel et des services de paye, de centres de contact et de sécurité.
2. Les chargés de cours ont habituellement un statut d'emploi et un salaire différents de ceux des professeurs universitaires.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2015*.

et à celle des cuisiniers (28,56 $), mais elle est plus faible par rapport aux autres professions du groupe.

Par ailleurs, toutes les professions communes du palmarès (présentes dans les deux strates de taille d'entreprises) affichent un salaire plus élevé dans les entreprises de 200 employés et plus que dans celles de cinq employés et plus.

Notons toutefois que la période de référence des données est différente (2015 vs moyenne de 2013 à 2015), et le statut d'emploi varie selon la source.

La liste des emplois les plus et les moins rémunérés est-elle différente lorsque les emplois sont analysés selon le secteur d'appartenance : privé ou public ? C'est ce que présente la section suivante.

Encadré 3 – Salaires annuels moyens et heures régulières de travail pour les emplois les plus ou les moins rémunérés selon la Classification nationale des professions dans les entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2015[1]

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire annuel moyen	Heures régulières de travail
		$	h
0112	Directeurs des ressources humaines	108 712	36,7
0124	Directeurs de la publicité, du marketing et des relations publiques	112 303	37,1
0125	Directeurs d'autres services aux entreprises[2]	125 485	38,5
0211	Directeurs des services de génie	120 664	37,5
0212	Directeurs des services d'architecture et de sciences	116 082	36,5
0213	Gestionnaires des systèmes informatiques	113 493	37,3
0421	Administrateurs – enseignement postsecondaire et formation professionnelle	110 612	35,0
0511	Directeurs de bibliothèques, des archives, de musées et de galeries d'art	105 618	34,8
4011	Professeurs et chargés de cours au niveau universitaire[3]	116 082	35,9
4112	Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	107 111	36,0
1241	Adjoints administratifs	45 975	35,4
1243	Adjoints administratifs médicaux	40 251	35,0
1254	Agents de statistiques et professions connexes du soutien de la recherche	47 156	37,5
2221	Technologues et techniciens en biologie	48 818	37,3
6211	Superviseurs des ventes – commerce de détail	35 062	37,7
6222	Acheteurs des commerces de détail et de gros	49 185	37,9
6321	Chefs	50 464	39,8
6322	Cuisiniers	40 117	38,9
6331	Bouchers, coupeurs de viande et poissonniers – commerce de gros et de détail	38 092	39,9
6332	Boulangers-pâtissiers	42 087	39,7

1. Liste d'emplois en lien avec le tableau 1.
2. Ils travaillent, entre autres, dans des cabinets de conseils en gestion, des services d'études de marché, de gestion du personnel et des services de paye, de centres de contact et de sécurité.
3. Les chargés de cours ont habituellement un statut d'emploi et un salaire différents de ceux des professeurs universitaires.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2015.*

Les emplois communs aux secteurs privé et public : l'employeur public est plus avantageux pour les professions les moins rémunérées

Comme il a été mentionné, l'ERG regroupe une population totale d'environ 958 000 employés réguliers à temps plein pour l'ensemble du Québec, dont 53 % se retrouvent dans le secteur privé et 47 % proviennent du secteur public, qui est constitué des administrations municipale (25 000 habitants et plus), québécoise (fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux) et fédérale ainsi que des universités et des entreprises publiques des trois paliers de gouvernement.

Le tableau 3 présente les dix professions de formation postsecondaire qui se démarquent par les salaires horaires moyens les plus élevés et dix autres qui montrent les salaires les plus faibles ainsi que la rémunération globale pour ces professions selon le secteur d'appartenance.

Dans le secteur privé, les dix emplois ayant le salaire horaire le plus élevé sont tous des emplois de gestion. Les salaires moyens y varient de 55,44 $ chez les directeurs d'entreprises de télécommunications à 62,57 $ chez les directeurs de cabinets de conseils en gestion, des services d'études de marché, de centres de contact et de sécurité (directeurs d'autres services aux entreprises). La rémunération globale de ces deux emplois est respectivement de 80,99 $ et de 83,92 $. Cinq des dix emplois de gestionnaires se retrouvent également dans le palmarès pour l'ensemble du Québec (les emplois des codes CNP 0211, 0212, 0213, 0124 et 0125).

Parmi les emplois qui présentent les salaires les plus bas dans le secteur privé, les valeurs se situent entre 17,83 $ chez les cuisiniers et 25,55 $ chez les techniciens en gestion documentaire. La rémunération globale pour ces deux professions varie de 24,30 $ à 37,37 $.

Dans le secteur public, la majorité des emplois les plus rémunérés sont de niveau de gestion. Les directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier présentent un salaire horaire de 74,58 $ et une rémunération globale de 104,66 $. Ces taux sont supérieurs à ceux de tous les neuf autres emplois de la liste ; la différence par rapport au dernier emploi de ce groupe est respectivement de 17,07 $ pour le salaire horaire et de 17,33 $ en ce qui concerne la rémunération globale.

Les professeurs et chargés de cours au niveau universitaire occupent la deuxième position avec un salaire de 62,04 $. Leur rémunération globale est de 87,07 $. Mais c'est un autre emploi qui détient le deuxième rang au chapitre de la rémunération globale dans ce groupe. Il s'agit des directeurs des services d'architecture et de sciences (97,90 $). La différence entre les salaires des emplois qui occupent les trois premières places est significative. Le constat est également valable pour la rémunération globale de ces emplois.

Les avocats et notaires constituent le deuxième corps d'emploi qui n'est pas lié à la gestion dans cette liste. Ils gagnent en moyenne un salaire horaire (58,87 $) plus élevé que les gestionnaires des systèmes informatiques (57,91 $), les directeurs des transports (57,55 $) et les directeurs de la publicité, du marketing et des relations publiques (57,51 $), mais reçoivent moins par rapport aux autres emplois les mieux rémunérés. Par ailleurs, les directeurs des transports présentent le salaire le plus bas de tous les emplois retenus, mais il est comparable à celui des gestionnaires des systèmes informatiques.

Quant aux emplois les moins rémunérés du secteur public, toutes les professions énumérées exigent habituellement une formation collégiale. C'était aussi le cas dans le secteur privé. Dans cette liste, les opérateurs de presse à imprimer (21,31 $), puis les cuisiniers (21,80 $) et les adjoints administratifs (23,98 $) montrent les salaires horaires les plus bas. Ces emplois présentent également la rémunération globale la plus faible, respectivement 32,20 $, 33,53 $ et 36,91 $.

Sept emplois du tableau 3 se retrouvent dans les deux secteurs d'appartenance. Cinq emplois (directeurs des services de génie, d'architecture et de sciences, des systèmes informatiques, de la publicité, du marketing et des relations publiques ainsi que les directeurs d'autres services aux entreprises) font partie du groupe le mieux rémunéré, et deux autres emplois (cuisiniers et techniciens en gestion documentaire), du groupe avec la rémunération la plus faible.

Pour les professions les mieux rémunérées qui se trouvent à la fois dans le secteur privé et dans le secteur public, le salaire horaire est similaire dans les deux ventilations. La rémunération globale est cependant plus élevée dans le secteur public pour les directeurs des services de génie, d'architecture et de sciences et des systèmes informatiques. Les différences vont de 8,32 $ chez les directeurs des services de génie à 12,72 $ chez les directeurs des services d'architecture et de sciences.

Dans le groupe d'emplois les moins rémunérés, les cuisiniers et les techniciens en gestion documentaire sont plus favorisés dans le secteur public que dans le secteur privé, et ce, tant sur le plan des salaires que sur celui de la rémunération globale.

Tableau 3

Salaires horaires moyens et rémunération globale pour les emplois les plus ou les moins rémunérés selon la Classification nationale des professions, secteurs privé et public, Québec, 2015

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire horaire			Rémunération globale		
		Moyen	Borne inférieure	Borne supérieure	Ratio	Borne inférieure	Borne supérieure
		$/h					
Secteur privé							
Professions les plus rémunérées							
0125	Directeurs d'autres services aux entreprises[1]	62,57	58,46	66,67	83,92	77,44	90,39
0211	Directeurs des services de génie	62,03	58,11	65,95	85,31	78,95	91,66
0212	Directeurs des services d'architecture et de sciences	61,54	54,12	68,96	85,18	74,03	96,32
0213	Gestionnaires des systèmes informatiques	58,71	57,37	60,06	79,81	76,75	82,86
0124	Directeurs de la publicité, du marketing et des relations publiques	58,41	55,08	61,75	82,29	76,57	88,00
0112	Directeurs des ressources humaines	58,11	55,60	60,63	81,93	77,38	86,48
0114	Directeurs d'autres services administratifs[2]	57,63	54,29	60,97	80,07	74,98	85,16
0113	Directeurs des achats	55,86	53,87	57,86	78,39	75,22	81,57
0911	Directeurs de la fabrication	55,76	52,48	59,05	80,13	74,79	85,47
0131	Directeurs d'entreprises de télécommunications	55,44	55,11	55,76	80,99	80,35	81,64
Professions les moins rémunérées							
6322	Cuisiniers	17,83	15,39	20,28	24,30	20,03	28,56
6331	Bouchers, coupeurs de viande et poissonniers – commerce de gros et de détail	18,29	16,86	19,72	24,65	22,32	26,98
2221	Technologues et techniciens en biologie	20,84	16,41	25,27	28,25	21,00	35,50
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	21,97	20,17	23,78	30,32	27,67	32,98
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	23,20	21,37	25,02	31,90	28,51	35,29
7322	Débosseleurs et réparateurs de carrosserie	23,30	19,89	26,71	32,27	27,50	37,03
6321	Chefs	23,43	19,63	27,24	31,41	24,69	38,12
1223	Agents des ressources humaines et de recrutement	24,66	24,04	25,28	34,22	33,21	35,23
7305	Surveillants du transport routier et du transport en commun	25,39	22,42	28,36	34,77	30,00	39,54
1253	Techniciens à la gestion des documents	25,55	24,39	26,71	37,37	34,70	40,04
Secteur public[3]							
Professions les plus rémunérées							
0121	Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	74,58	72,29	76,87	104,66	102,95	106,36
4011	Professeurs et chargés de cours au niveau universitaire[4]	62,04	61,22	62,87	87,07	85,68	88,47
0211	Directeurs des services de génie	60,73	60,52	60,94	93,63	93,14	94,13
0512	Directeurs – édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	60,22	59,74	60,70	87,89	87,24	88,54
0212	Directeurs des services d'architecture et de sciences	59,94	59,55	60,34	97,90	97,20	98,60
0125	Directeurs d'autres services aux entreprises[1]	59,87	59,76	59,99	89,61	89,29	89,93
4112	Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	58,87	58,70	59,03	88,68	88,22	89,15
0213	Gestionnaires des systèmes informatiques	57,91	57,57	58,26	89,86	89,58	90,14
0731	Directeurs des transports	57,55	57,10	57,99	88,82	88,04	89,59
0124	Directeurs de la publicité, du marketing et des relations publiques	57,51	57,05	57,98	87,33	86,89	87,77
Professions les moins rémunérées							
7381	Opérateurs de presse à imprimer	21,31	21,23	21,39	32,20	32,00	32,39
6322	Cuisiniers	21,80	21,79	21,81	33,53	33,51	33,55
1241	Adjoints administratifs	23,98	23,89	24,07	36,91	36,79	37,03
7294	Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)	24,92	24,84	24,99	40,53	40,35	40,71
1211	Superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif	25,23	25,05	25,41	38,31	38,05	38,58
1253	Techniciens à la gestion des documents	27,17	27,03	27,32	40,82	40,60	41,03
7241	Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	27,26	27,14	27,38	44,08	43,86	44,30
1242	Adjoints administratifs juridiques	27,28	26,97	27,60	44,51	44,13	44,88
7311	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	27,40	27,12	27,68	43,33	42,61	44,05
4211	Techniciens juridiques et personnel assimilé	27,78	27,67	27,89	42,52	42,37	42,67

1. Ils travaillent, entre autres, dans des cabinets de conseils en gestion, des services d'études de marché, de gestion du personnel et des services de paye, de centres de contact et de sécurité.
2. Les directeurs de ce groupe de base planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent les services d'une organisation qui sont responsables de l'exécution des politiques internes et de la conformité aux règlements, de la gestion des dossiers, des services de sécurité, des admissions et autres services administratifs qui ne sont pas classés ailleurs. Ce groupe comprend aussi les directeurs responsables des services impliqués dans deux ou plus des activités suivantes : finances, ressources humaines, achats, systèmes informatiques ou services administratifs.
3. Le secteur public inclut l'administration municipale (25 000 habitants et plus), l'administration québécoise (la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux), l'administration fédérale au Québec, les universités et les entreprises publiques des trois paliers de gouvernement (sociétés d'État, etc.).
4. Les chargés de cours ont habituellement un statut d'emploi et un salaire différents de ceux des professeurs universitaires.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2015.*

Notes méthodologiques

Plan d'échantillonnage

L'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) couvre l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus. Les résultats concernent les employés réguliers à temps plein.

Couverture

La Classification nationale des professions (CNP) est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 500 groupes de base[1]. Dans le cadre de l'ERG, tous les emplois sont codés selon la CNP par des professionnels en rémunération. La codification se fait à trois chiffres (groupes intermédiaires) ou à quatre chiffres (groupes de base) selon l'emploi.

Période de référence

Les données sur les salaires et les heures de travail recueillies lors de la collecte 2015 de l'ERG sont celles en vigueur le 1er avril 2015. En ce qui concerne les avantages sociaux et les heures chômées payées, la période de référence est 2012, 2013 et 2014. Toutefois, les coûts sont calculés sur la base des salaires en vigueur en 2015.

Concept de la rémunération globale

Les taux de salaire, les avantages sociaux et les heures de travail sont des éléments de l'équation de la rémunération globale utilisée par l'Institut de la statistique du Québec :

$$\text{Rémunération globale par heure travaillée} = \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures régulières} - \text{Heures chômées payées}} = \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}}$$

La rémunération directe comprend l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit le salaire, les primes de niveau de complexité supérieure, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages.

La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures régulières correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles régulières. Les salaires horaires moyens et la rémunération globale par heure travaillée sont des moyennes pondérées par l'effectif.

Différence significative

Afin de déterminer si deux données sont significativement différentes, des tests statistiques basés sur les intervalles de confiance sont appliqués. L'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recoupement, on considère que les résultats sont similaires sur le plan statistique.

1. Pour plus d'information, voir le lien du site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/noc/Francais/CNP/2011/Bienvenue.aspx.

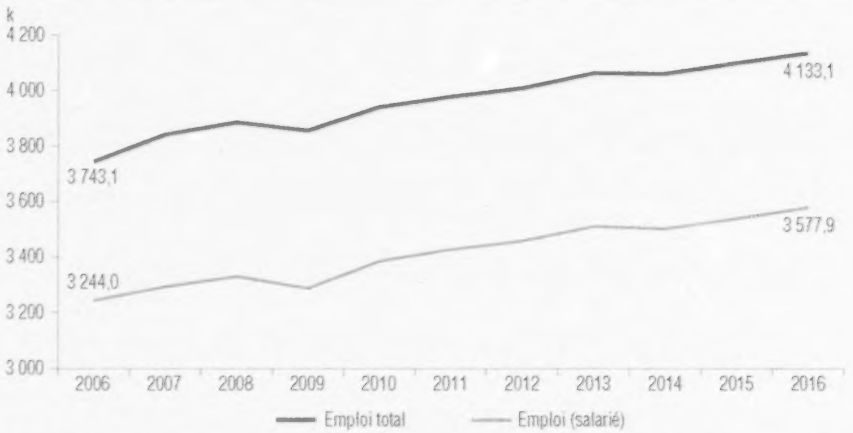
Regard sur les gains nets des salariés québécois pour la période 2006-2016 sous l'angle des strates de salaire horaire

Par Luc Cloutier-Villeneuve

Le marché du travail québécois, à l'instar d'autres régions canadiennes[1], a connu une croissance non négligeable de l'emploi au cours des dix dernières années. En effet, comme le montre la figure 1, l'emploi a crû de plus de 10 % avec l'ajout net de près de 400 000 postes entre les années 2006 et 2016. Pour cette dernière année, on compte plus de 4 100 000 emplois sur le territoire du Québec. La figure 1 révèle aussi que cette croissance a été relativement continue durant la période, témoignant du dynamisme du marché du travail québécois. De plus, lorsqu'on regarde l'emploi salarié, on peut voir les mêmes tendances que l'emploi général : la croissance durant la période a été en pourcentage similaire et celle-ci s'est faite pratiquement tout au long de la période, à l'exception de l'année 2009 marquée par la récession. En volume, il s'est ajouté environ 334 000 emplois dans la catégorie « salarié ». Tous ces résultats ne témoignent pas nécessairement du nombre total d'emplois créés au cours des dix dernières années, puisqu'il y a eu également des pertes d'emplois. Ils donnent des renseignements toutefois sur l'état dynamique du marché du travail québécois au cours des dix dernières années.

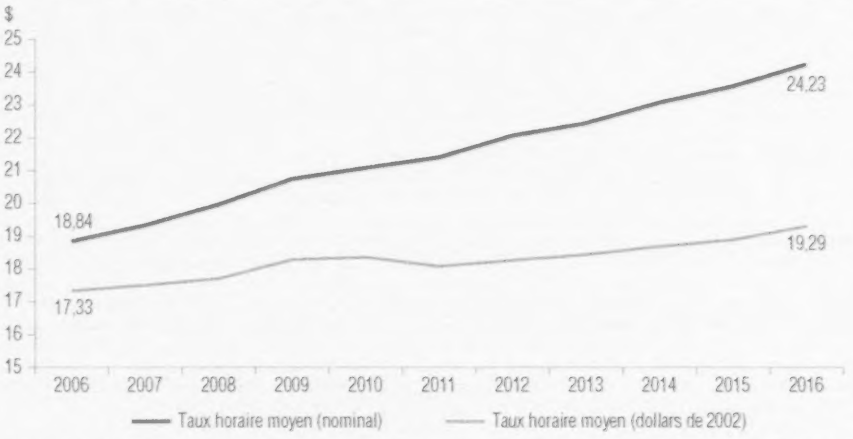
L'intérêt de regarder les chiffres sur l'emploi salarié est qu'ils peuvent aussi être mis en perspective avec ceux relatifs au salaire horaire moyen. Cela permet d'avoir un regard élargi et plus qualitatif de la situation du marché du travail. Que nous disent les données à cet égard ? La figure 2 montre que le salaire horaire moyen au Québec a connu une progression constante entre les années 2006 et 2016, passant de 18,84 $ à 24,23 $. Exprimée en pourcentage, la hausse fut d'environ 29 %, soit une croissance annuelle moyenne de l'ordre de 2,5 %. Le gain moyen nominal a été pour sa part de l'ordre de 5,40 $ l'heure. Évidemment, ces chiffres ne tiennent pas compte de l'effet de la hausse de l'inflation que l'on peut mesurer par l'indice des prix à la consommation (IPC). Lorsqu'on tient compte de cet effet sur les salaires, on constate à la figure 2 que le salaire horaire moyen a néanmoins progressé durant la période, avec un gain horaire réel de près de 2,00 $, ou environ 11 %. Le salaire horaire moyen en 2016 s'établit à 19,29 $ en termes réels, lorsqu'il est exprimé en dollars de 2002.

Figure 1
Emploi, Québec, 2006-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2
Taux horaire moyen nominal et taux horaire moyen en dollars de 2002, Québec, 2006-2016

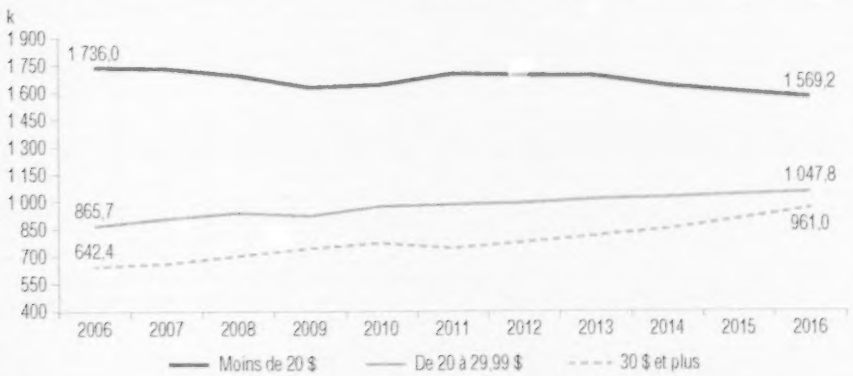


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

1. Voir à ce sujet la publication État du marché du travail au Québec. *Bilan de l'année 2016*, page 33 (www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/etat-marche-travail-2016.pdf).

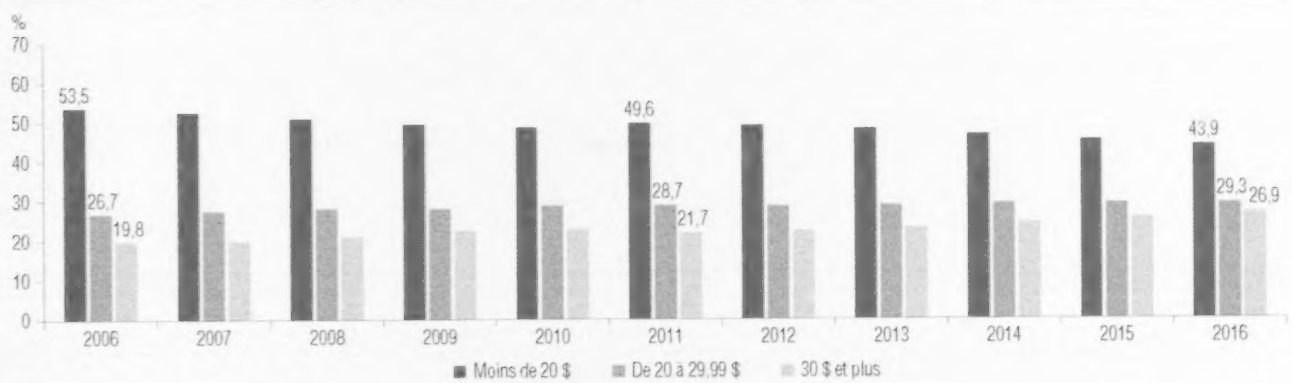
En raison de ces changements positifs sur les salaires, on peut s'attendre à une incidence également positive sur l'évolution du volume et de la répartition de l'emploi salarié selon diverses strates de salaire horaire[2]. Les figures 3 et 4 donnent des résultats à cet égard en ramenant les salaires de 2006 sur la même base que ceux de 2016 (dollars constants de 2016[3]). On constate que les gains réels au chapitre des salaires se sont aussi traduits par une hausse du côté des emplois se trouvant dans les strates de salaire les mieux rémunérées. Ainsi, le volume net d'emplois rémunérés entre 20 et 29,99 $ l'heure a augmenté d'environ 180 000, alors que celui offrant une rémunération de 30 $ l'heure et plus s'est accru de l'ordre de 320 000 (figure 3). En parallèle, on assiste à une baisse du côté des emplois dont la rémunération est inférieure à 20 $ l'heure, soit de près de 170 000. Évidemment, ces changements se sont répercutés sur la répartition de l'emploi salarié dans les trois strates de salaire horaire, comme le révèle bien la figure 4. Sans surprise, ce sont les emplois de la strate supérieure qui ont pris plus d'importance relative au fil du temps. En effet, entre 2006 et 2016, la part d'emplois affichant une rémunération de 30 $ l'heure et plus a crû d'environ 7 points, pour s'établir à près de 27 %. Celle liée aux emplois rémunérés entre 20 et 29,99 $ l'heure a de son côté augmenté beaucoup moins rapidement, soit d'environ 2,5 points, et avoisine les 30 % en 2016. Enfin, la proportion d'emplois moins rémunérés, soit ceux offrant moins de 20 $ l'heure, a connu une diminution quasi constante durant la période étudiée, pour s'établir aux alentours de 44 % en 2016, en recul de près de 10 points par rapport à 2006. Comme on peut le voir, ces changements se sont faits graduellement et révèlent le caractère structurel des transformations en matière de rémunération sur le marché du travail. Toutefois, rien n'indique que cette amélioration s'est produite pour différents groupes de travailleurs salariés. Un regard selon diverses ventilations est pertinent ici afin de voir quels groupes ont pu bénéficier des améliorations notées sur le plan de la rémunération[4]. Pour

Figure 3
Emploi selon la strate de salaire horaire, Québec, 2006-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 4
Répartition de l'emploi selon la strate de salaire horaire, Québec, 2006-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

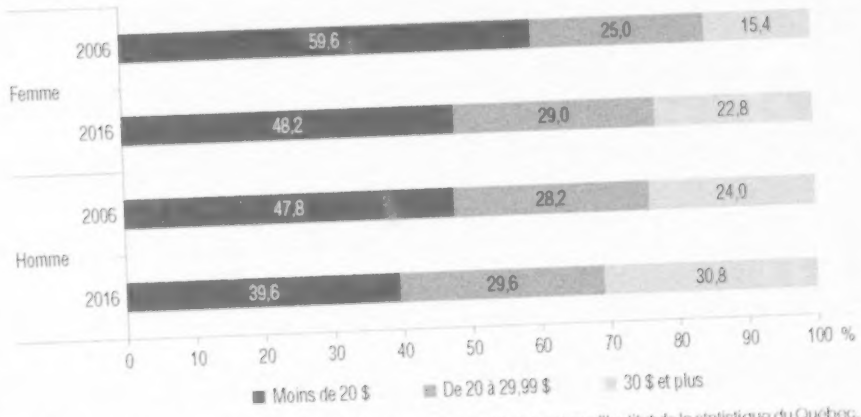
2. Afin d'avoir une lecture qui distingue les emplois selon leur niveau de rémunération, nous retenons trois strates de salaire horaire moyen (en dollars de 2016), soit « moins de 20 $ », « entre 20 et 29,99 $ » et « 30 $ et plus ». Pour un travailleur à temps plein (40 heures par semaine) travaillant toute l'année (52,18 semaines), la strate de moins de 20 $ l'heure correspond à un revenu d'emploi annuel de 41 744 $ ou moins, alors que la strate supérieure (30 $ l'heure et plus) correspond à un revenu annuel d'emploi de 62 616 $ ou plus.
3. La méthode employée consiste à diviser le salaire horaire de 2006 par le rapport entre l'IPC de 2006 (base de 2002) sur l'IPC de 2016 (base de 2002). Voir l'encart à cet effet.
4. Plusieurs facteurs peuvent être en cause dans l'amélioration de la rémunération. Le lecteur peut consulter l'encart méthodologique présenté dans cet article qui aborde entres autres cet aspect.

ce faire, l'analyse se fait en trois temps. Tout d'abord, on regarde ce qui s'est passé sur le plan de certaines caractéristiques sociodémographiques. Par la suite, les résultats sont ventilés en fonction de quelques caractéristiques liées aux emplois. Enfin, l'analyse se termine par l'étude de certaines caractéristiques du milieu de travail.

Résultats selon certaines caractéristiques sociodémographiques

En 2006, environ 60 % des travailleuses salariées occupaient un emploi dont la rémunération était inférieure à 20 $ l'heure (figure 5). Comme on peut le voir, cette part a baissé d'environ 10 points durant la période au profit surtout des emplois se trouvant dans la strate supérieure. En effet, la part des travailleuses gagnant 30 $ l'heure et plus s'est accrue d'environ 7 points entre 2006 et 2016 pour se fixer à un peu plus de 20 %. L'ampleur de ces changements est également observée du côté des travailleurs et va de pair avec le fait que ces deux groupes ont connu des croissances réelles de leur salaire horaire moyen d'au moins 10 %[5]. Toutefois, l'écart entre les sexes demeure relativement le même au regard des emplois les mieux rémunérés : les hommes y sont toujours plus présents, avec une part d'environ 8 points supérieurs. De plus, il convient de dire que même si les femmes sont moins présentes en 2016 qu'en 2006 dans les emplois les moins rémunérés, elles sont toujours plus susceptibles que leurs confrères d'avoir de tels emplois.

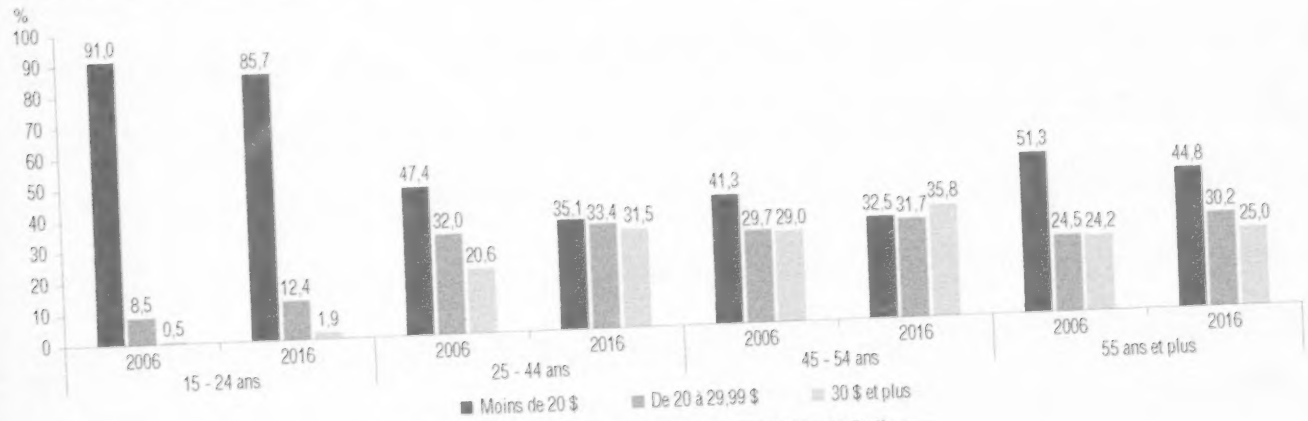
Figure 5
Répartition de l'emploi selon la strate de salaire horaire et le sexe, Québec, 2006 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Les résultats selon le groupe d'âge sont présentés à la figure 6. D'abord, on constate que les jeunes travailleurs sont largement concentrés dans les emplois offrant une rémunération inférieure à 20 $ l'heure, et ce, tant en 2006 qu'en 2016. Cette situation s'explique notamment par leur moindre expérience du marché du travail, mais aussi par leur occupation principale, qui est davantage d'être aux

Figure 6
Répartition de l'emploi selon la strate de salaire horaire et le groupe d'âge, Québec, 2006 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

5. Le lecteur désireux de connaître les taux de croissance nominale et réelle de la rémunération horaire des femmes et des hommes ainsi que d'autres ventilations peut se référer à l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* (édition de 2016), aux pages 126 et suivantes (www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v13.pdf).

études (études non terminées), tout en occupant des emplois moins qualifiés, souvent à temps partiel et moins rémunérés. Par ailleurs, c'est dans le groupe des 25-44 ans qu'on observe le changement le plus important en matière de rémunération, alors que la part des travailleurs de ce groupe d'âge gagnant 30 $ l'heure et plus s'est accrue d'environ 10 points entre les années 2006 et 2016, pour s'établir à un peu plus de 30 %. Ce changement s'est fait au profit des emplois les moins rémunérés alors qu'environ le tiers ont des emplois dont la rémunération est inférieure à 20 $ l'heure en 2016, comparativement à près de 50 % dix ans plus tôt. Le groupe des 45-54 ans fait également des gains au chapitre de l'emploi offrant une rémunération de 30 $ l'heure et plus et demeure celui qui semble bénéficier davantage de ce niveau de rémunération. Enfin, lorsqu'on regarde la situation chez les 55 ans et plus, on constate une amélioration dans ce groupe d'âge, mais cela se fait uniquement dans la strate intermédiaire de rémunération (de 20 à 29,99 $). Contrairement aux 25-54 ans, ce groupe d'âge n'a pas été en mesure d'augmenter sa présence relative dans les emplois les plus rémunérés en 2016 par rapport à 2006. Ce résultat va de pair avec la hausse de la rémunération horaire moyenne en termes réels, qui n'a été que de 3,6 % durant la période chez les 55 ans et plus, contrairement à des augmentations respectives de 13,9 % et de 9,5 % chez les 25-44 ans et les 45-54 ans (données non présentées).

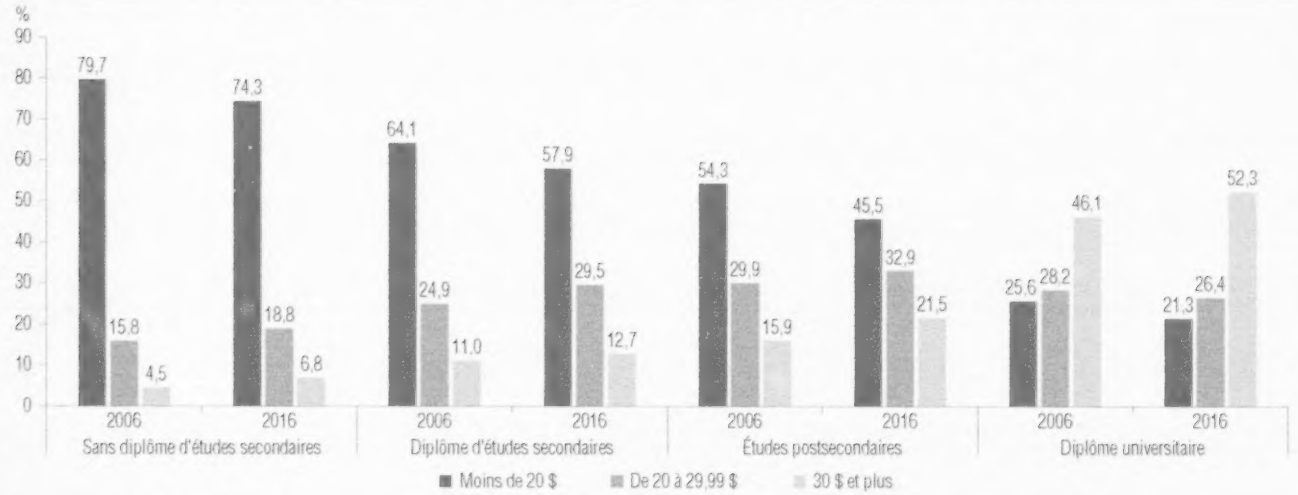
La sous-scolarisation est évidemment associée à une moindre rémunération. La figure 7 montre à cet égard qu'une forte proportion (les trois quarts) de travailleurs n'ayant pas terminé leurs études secondaires occupent des emplois en deçà de 20 $ l'heure. Celle-ci baisse d'environ 5 points en dix ans au profit surtout des emplois rémunérés entre 20 et 29,99 $ l'heure. Ce scénario est également observé chez les diplômés du secondaire, qui demeurent toutefois moins présents dans les emplois de la strate salariale inférieure. En 2016, environ 60 % d'entre eux gagnent moins de 20 $ l'heure. La situation chez les travailleurs plus scolarisés montre sans surprise une moindre présence dans les emplois dans cette strate, mais on observe aussi des gains au chapitre des emplois les plus rémunérés. En effet, la part de travailleurs ayant une formation postsecondaire ou universitaire dans les emplois dont la rémunération est de 30 $ l'heure et plus s'accroît d'environ 6 points entre 2006 et 2016. Au final toutefois, ce sont les travailleurs possédant un diplôme universitaire qui jouissent d'une meilleure position alors qu'environ la moitié d'entre eux ont un tel salaire horaire en 2016, comparativement à moins du quart chez les diplômés du postsecondaire. Sur ce plan, l'avantage des universitaires est très marqué par rapport aux travailleurs ayant un diplôme d'études secondaires ou moins.

Résultats selon certaines caractéristiques de l'emploi

La situation sur le plan du régime de travail montre que les travailleurs à temps plein sont les seuls à voir leur part d'emplois dans la strate salariale supérieure augmenter durant la période (figure 8). Celle-ci se fixe à environ 30 % en 2016, en croissance d'environ 9 points. En contrepartie, leur part d'emplois affichant une rémunération inférieure à 20 $ l'heure glisse de plus de 10 points, se situant maintenant sous la barre des 40 %. Ce résultat tranche avec celui noté du côté des travailleurs à temps partiel, qui voient leur part d'emplois dans cette strate salariale chuter d'environ 5 points seulement. Qui plus est, les trois quarts de ces travailleurs occupent un emploi ayant ce niveau de rémunération. Toutefois, les travailleurs à temps partiel semblent voir leur situation s'améliorer en étant plus présents dans les emplois offrant entre 20 et 29,99 $ l'heure.

Figure 7

Répartition de l'emploi selon la strate de salaire horaire et le niveau d'études, Québec, 2006 et 2016

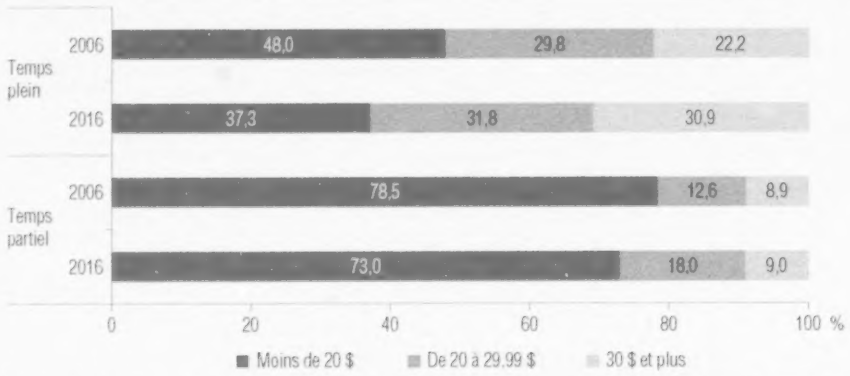


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Même si les emplois temporaires offrent généralement des salaires moindres que ceux permanents, la figure 9 montre que ces deux catégories d'emplois connaissent des améliorations sur le plan de la rémunération. Ainsi, l'emploi dont la rémunération est inférieure à 20 $ l'heure diminue d'environ 10 points dans les deux cas et, concurremment, l'emploi rémunéré 30 $ l'heure et plus prend du galon, de l'ordre d'environ 6 ou 7 points. Il reste toutefois que, en 2016, près de 30 % des emplois permanents offrent une rémunération de 30 $ l'heure et plus, comparativement à moins de 20 % du côté des emplois temporaires.

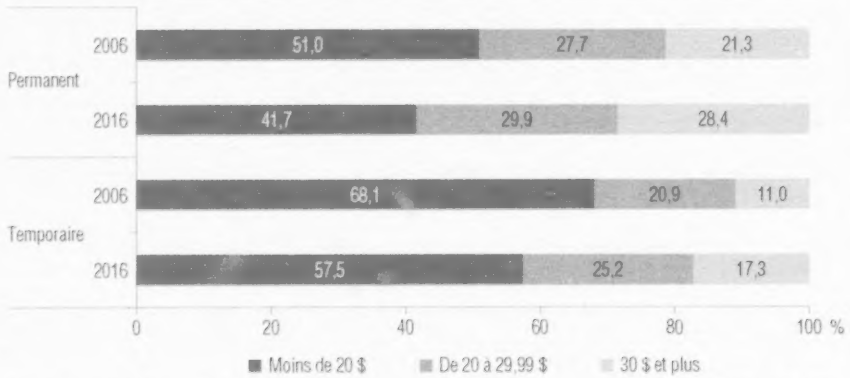
Il est bien connu que les emplois syndiqués présentent généralement une rémunération horaire plus élevée que ceux non syndiqués. La figure 10 illustre bien ce constat. Durant la période, la part d'emplois dont la rémunération est inférieure à 20 $ l'heure diminue d'environ 10 points, tant dans les emplois syndiqués que dans les emplois non syndiqués. Cependant, les résultats montrent que la situation est plus profitable aux emplois syndiqués, puisque la proportion d'emplois se trouvant dans la strate salariale supérieure s'est accrue de l'ordre de 10 points, comparativement à environ 5 points du côté des emplois non syndiqués. Ces derniers ont connu une augmentation relativement du même ordre en raison de leur présence dans les emplois rémunérés entre 20 et 29,99 $ l'heure. Même si les emplois non syndiqués ont vu leur rémunération horaire moyenne en termes réels s'accroître un peu plus rapidement que dans les emplois syndiqués (13 % c. 11 % ; données non présentées), les emplois couverts par une convention collective ont maintenu leur avantage. En 2016, près de 40 % des emplois syndiqués offrent une rémunération horaire de 30 $ et plus, contre environ 20 % du côté des emplois non syndiqués.

Figure 8
Répartition de l'emploi selon la strate de salaire horaire et le régime de travail, Québec, 2006 et 2016



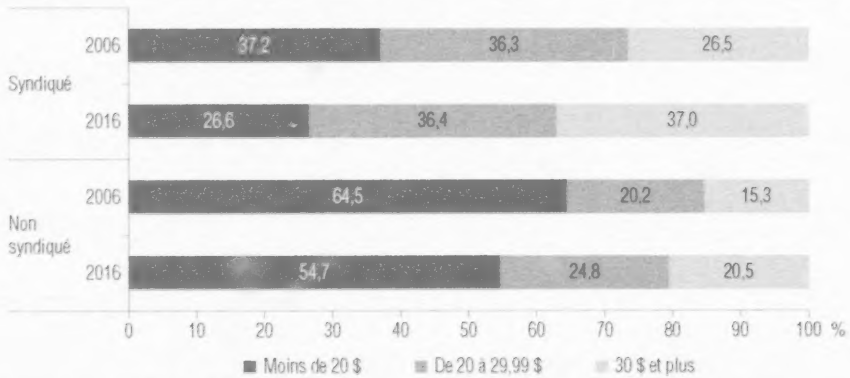
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 9
Répartition de l'emploi selon la strate de salaire horaire et le statut d'emploi, Québec, 2006 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 10
Répartition de l'emploi selon la strate de salaire horaire et la couverture syndicale, Québec, 2006 et 2016



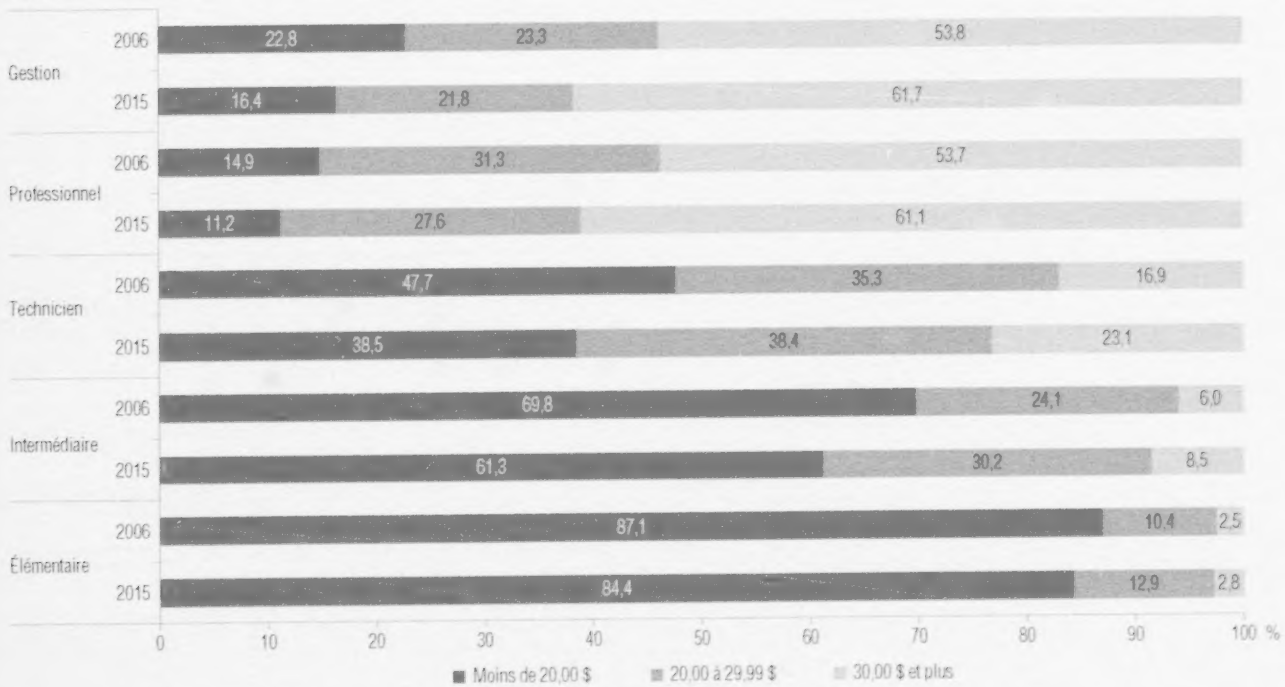
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Les résultats selon le niveau de compétence[6] montrent sans surprise que ce sont les gestionnaires ainsi que les professionnels qui sont les plus présents dans la strate de salaire horaire de 30 $ et plus (figure 11). En 2015[7], environ six travailleurs salariés sur dix occupent un emploi avec un tel salaire, soit beaucoup plus que ce qui est observé chez les techniciens où un peu plus de deux travailleurs sur dix ont un emploi ayant ce niveau de rémunération. Les travailleurs salariés détenant des emplois de niveau intermédiaire ou élémentaire sont peu présents dans la strate salariale supérieure. Au cours de la période, les gestionnaires et les professionnels font des gains en étant plus présents dans les emplois rémunérés 30 $ l'heure et plus, avec une hausse de leur part de l'ordre de 7 points. Les techniciens apparaissent également faire des progrès au chapitre de leur présence dans les emplois ayant un tel niveau de rémunération durant la période, avec une croissance de l'ordre de 6 points. Ce changement chez ces derniers s'accompagne d'une baisse non négligeable de leur proportion d'emplois offrant 20 $ l'heure ou moins, laquelle diminue d'environ 9 points entre 2006 et 2015. De leur côté, les travailleurs salariés ayant des emplois de niveau intermédiaire font des gains en étant eux aussi moins présents dans les emplois offrant moins de 20 $ l'heure, avec une réduction de leur part d'environ 8 points combinée à une hausse dans les emplois payés entre 20 et 29,99 $ l'heure, celle-ci se situant à environ 6 points. En ce qui a trait aux travailleurs salariés qui se trouvent dans des emplois de niveau de compétence élémentaire, ils n'apparaissent pas améliorer leur situation durant la période sur le plan de la rémunération.

Résultats selon certaines caractéristiques du milieu de travail

Un autre constat bien connu est que, généralement, les emplois se trouvant dans le secteur public sont davantage rémunérés que ceux dans le secteur privé. Les données inscrites dans la figure 12 montrent de façon non équivoque cette réalité. Ainsi, en 2016, environ 50 % des emplois dans le secteur privé affichent une rémunération horaire inférieure à 20 $, comparativement à moins de 20 % dans le secteur public. À l'opposé, près de cinq emplois sur dix dans ce dernier secteur offrent une rémunération de 30 $ l'heure et plus contre seulement deux emplois sur dix dans le secteur privé. Au cours de la période, les deux groupes voient leur part dans l'emploi rémunéré en deçà de

Figure 11
Répartition de l'emploi selon la strate de salaire horaire et le niveau de compétence, Québec, 2006 et 2015



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2015. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

6. Le lecteur désireux de connaître la définition détaillée des niveaux de compétence peut consulter l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* (édition 2007), aux pages 276-277 (www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v03no01.pdf).

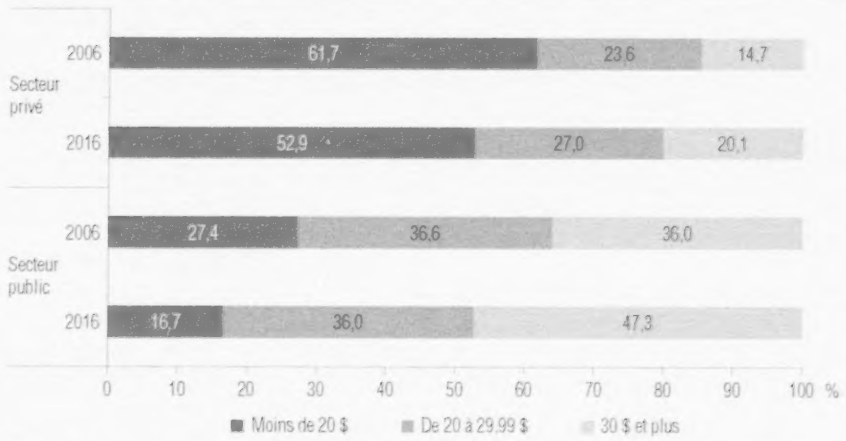
7. Les données sur les groupes professionnels permettant de construire la variable « niveau de compétence » ne sont pas disponibles dans les fichiers de microdonnées à grande diffusion de 2016 à la suite du passage de la Classification nationale des professions (CNP) de 2006 à la CNP de 2011.

20 $ l'heure diminuer entre 9 et 11 points. Toutefois, le secteur public tire davantage son épingle du jeu puisqu'il voit sa part d'emplois se trouvant dans la strate salariale supérieure s'accroître de plus de 10 points entre 2006 et 2016. Or, du côté du secteur privé, cette croissance est deux fois moindre. Ainsi, malgré le fait que la croissance réelle de la rémunération horaire moyenne semble un peu plus forte dans le secteur privé (12 % c. 10 % ; données non présentées), le secteur public maintient son avantage sur le secteur privé.

De façon générale, le secteur des services compte en proportion davantage d'emplois dont la rémunération est inférieure à 20 $ l'heure que dans le secteur des biens (figure 13). En 2016, environ 45 % des emplois du secteur des services ont un tel niveau de rémunération, contre environ 35 % du côté du secteur des biens. Les écarts dans les autres strates de salaire horaire sont toutefois moins prononcés. La comparaison selon le secteur révèle que, durant la période, les emplois du domaine des biens ont vu leur situation s'améliorer davantage que ceux du domaine des services. Ainsi, la part d'emplois se trouvant dans la strate inférieure a décliné de l'ordre de 13 points dans le secteur des biens, comparativement à environ 9 points du côté du secteur des services. En parallèle, on note une croissance de près de 10 points de la part d'emplois rémunérés 30 $ l'heure et plus dans la production de biens, laquelle s'établit à environ 30 % en 2016. Cette augmentation apparaît plus forte que celle notée du côté des services, qui se chiffre à environ 7 points. Ces résultats vont ici de pair avec la rémunération horaire moyenne dans les emplois du secteur des biens, qui s'est accrue en termes réels d'environ 13 % entre 2006 et 2016, alors que celle des services a augmenté d'environ 8 %. L'amélioration de la rémunération dans le secteur des biens au cours de la période étudiée tranche avec le fait que ce secteur a connu une réduction de son volume d'emplois de l'ordre de 6 %, alors que celui du secteur des services s'est accru d'environ 15 % (données non présentées).

Figure 12

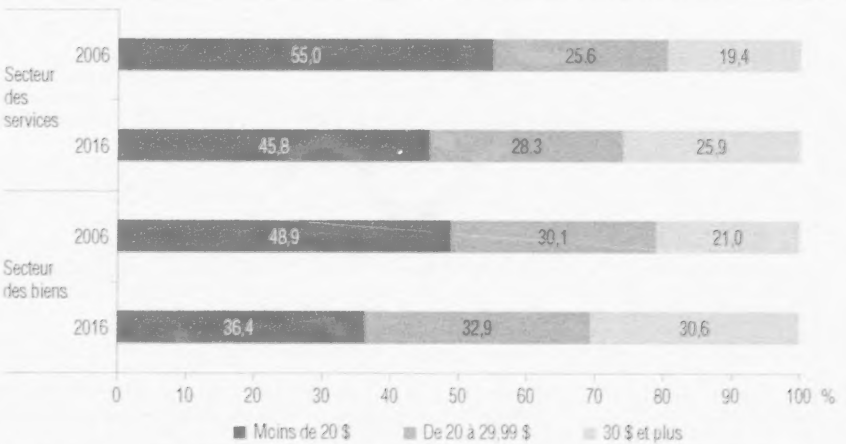
Répartition de l'emploi selon la strate de salaire horaire et le secteur d'appartenance, Québec, 2006 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 13

Répartition de l'emploi selon la strate de salaire horaire et le secteur, Québec, 2006 et 2016

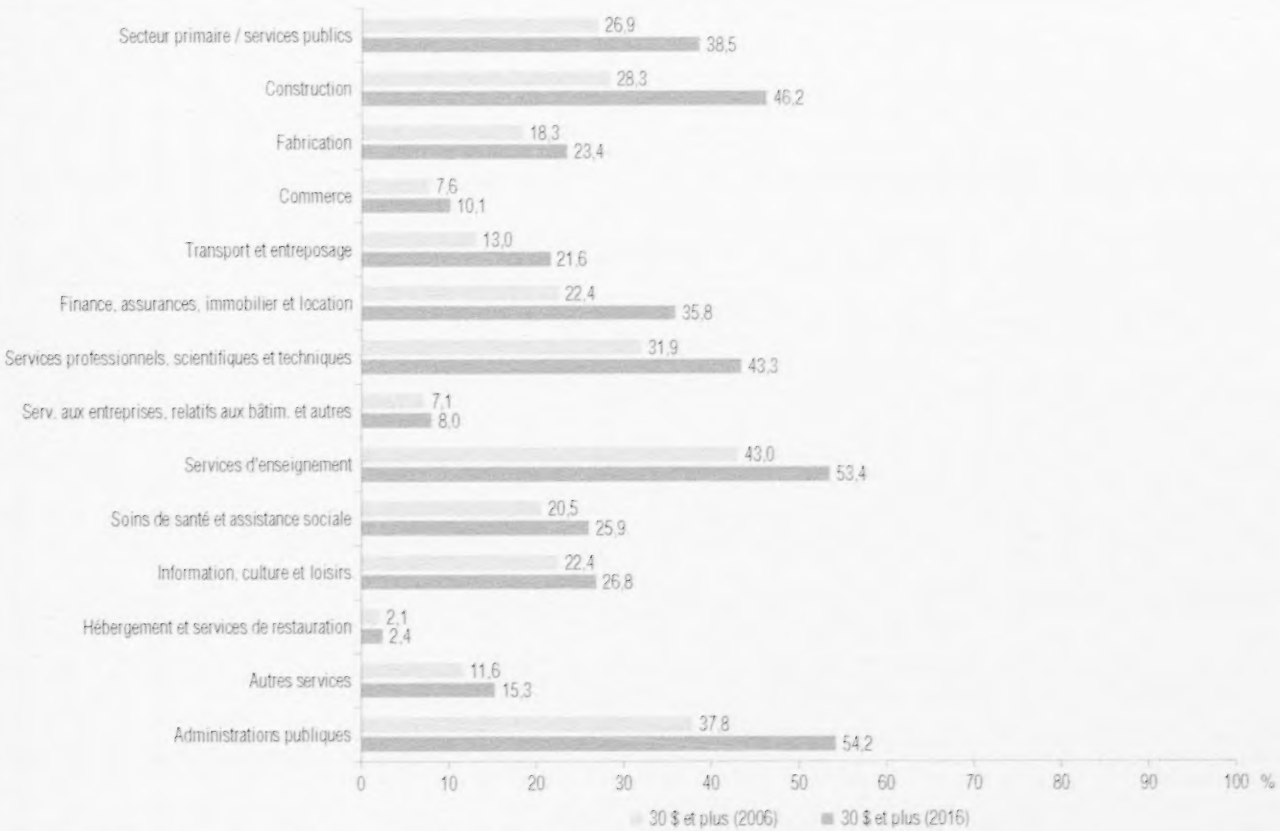


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Finalement, lorsqu'on regarde les changements dans les industries, on peut voir à la figure 14 qu'au moins six industries se démarquent avec des progressions d'au moins 10 points de la part d'emplois rémunérés 30 $ l'heure et plus. Le domaine de la construction se distingue alors que la part d'emplois rémunérés selon ce niveau s'accroît d'environ 18 points durant la période, pour s'établir à un peu plus de 45 % en 2016. Les administrations publiques, qui comprennent les administrations locales, municipales, provinciale et fédérale, ressortent également avec une hausse de l'ordre de 16 points. En 2016, plus de un travailleur sur deux dans cette industrie se voit offrir une rémunération horaire de 30 $ et plus. Ce résultat est du même ordre que celui noté dans les services d'enseignement, qui ont vu leur part d'emplois augmenter d'environ 10 points. Parmi les autres industries ayant fait des gains notables au chapitre des emplois se trouvant dans la

strate salariale supérieure, mentionnons celles de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, celles des services professionnels, scientifiques et techniques, de même que les industries primaires et les services publics. De façon générale, les progressions observées dans ces industries vont de concert avec des augmentations non négligeables de leur rémunération horaire moyenne en termes réels, à l'exception des services d'enseignement (données non présentées[8]). Par ailleurs, pour la plupart des industries, on observe une baisse de la part d'emplois rémunérés en deçà de 20 $ l'heure (figure 15)[9]. Cela indique des améliorations dans plusieurs milieux de travail au chapitre de la rémunération horaire entre les années 2006 et 2016.

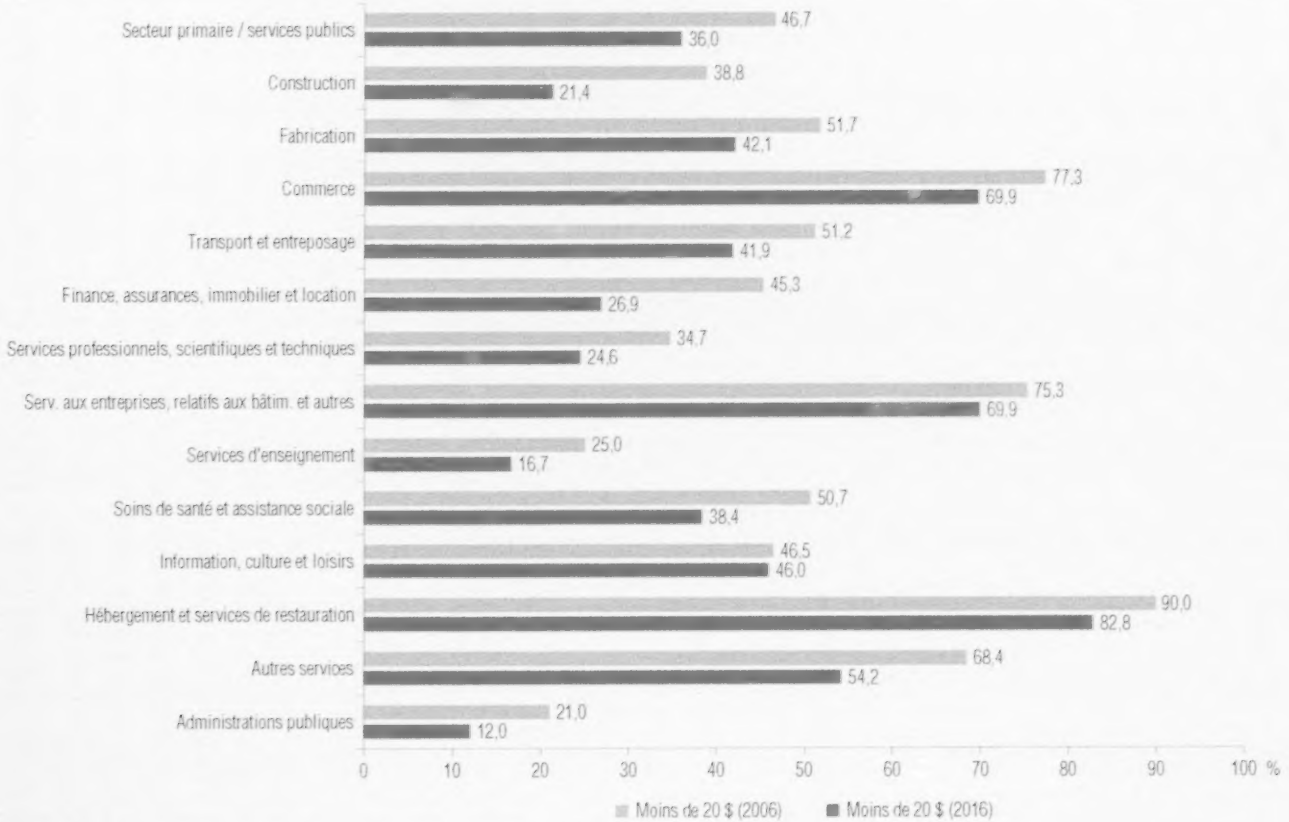
Figure 14
Part de l'emploi rémunéré 30 $ l'heure ou plus selon l'industrie, Québec, 2006 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

8. Le lecteur peut consulter l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* (édition 2016) aux pages 136 et 137 pour connaître les taux de croissance nominale et réelle par industrie (www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v13.pdf).
9. En fait, seules les industries de la gestion d'entreprises et des services administratifs, celles de l'information, de la culture et des loisirs ainsi que celles de l'hébergement et des services de restauration n'affichent pas de baisses statistiquement significatives à ce chapitre.

Figure 15
Part de l'emploi rémunéré moins de 20 $ l'heure selon l'industrie, Québec, 2006 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En résumé

Entre les années 2006 et 2016 au Québec, il y a eu une hausse de la rémunération horaire moyenne en termes réels de l'ordre de 11 %. Cela s'est traduit par une augmentation de la part des emplois rémunérés 30 $ l'heure et plus, parallèlement à une diminution de la part des emplois offrant moins de 20 $ l'heure. Cet article avait pour but de voir quels groupes ont bénéficié de ce changement en jetant un regard sur la variation des proportions de salariés dans trois strates de salaire. Il ressort de cette analyse que les femmes, tout autant que les hommes, ont bénéficié de cette amélioration avec une plus grande présence dans les emplois de la strate salariale supérieure (30 $ l'heure et plus). Plus particulièrement, les personnes du groupe des 25-44 ans et celles ayant une formation universitaire figurent parmi les groupes qui ont vu une amélioration sur ce plan. Il en va de même pour celles occupant des emplois à temps plein, qu'ils soient permanents ou non. Par ailleurs, on a vu que le fait d'être syndiqué ou encore de travailler dans le secteur public va de pair avec une plus grande présence dans les emplois rémunérés 30 $ l'heure et plus. En outre, les changements positifs dans le salaire horaire apparaissent surtout être le fait des travailleurs salariés occupant des postes de gestionnaires, de professionnels et de techniciens. Ces résultats montrent entre autres les liens qu'ont en commun le régime de travail, le statut d'emploi, la couverture syndicale, le secteur d'appartenance et le niveau de compétence avec le niveau de rémunération et son évolution. Enfin, certaines industries ont fait des gains en affichant des augmentations non négligeables de leur part d'emplois, offrant une rémunération de 30 $ l'heure et plus. À cet égard, celles de la construction, des administrations publiques, des services d'enseignement, de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, de même que celles des services professionnels, scientifiques et techniques figurent notamment au palmarès. On doit tout de même dire en retour que, pour bon nombre d'industries, on note aussi des améliorations sur le plan de la rémunération en raison d'une diminution de leur part d'emplois rémunérés en deçà de 20 $ l'heure entre les années 2006 et 2016.

Encart méthodologique

Population visée

La population visée dans cet article correspond à celle occupant un emploi (emploi principal) durant la semaine de référence et qui habitait le Québec au moment de l'enquête. Les personnes absentes temporairement de leur emploi pour diverses raisons (congés, vacances, maladie, soins à donner aux enfants, etc.) durant la semaine de référence font partie de la population en emploi. Les résultats portent sur les travailleurs salariés. Les travailleurs autonomes sont exclus, étant donné qu'aucune statistique sur le revenu d'emploi n'est collectée pour ce groupe de travailleurs.

Source et qualité des données

L'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada a été utilisée pour la rédaction de cet article. Cette enquête de type ménage est réalisée mensuellement et est représentative de la population canadienne civile non institutionnalisée. Elle porte sur un échantillon d'environ 56 000 ménages (environ 10 000 au Québec) et permet d'avoir des données fiables et à jour sur le marché du travail. Les données de l'EPA sont recueillies par province, suivant un plan de sondage avec renouvellement de panel. Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. Les estimations ont été effectuées à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'EPA. Enfin, des tests de différence de proportions ont été effectués entre les années 2006 et 2016, de même qu'entre différentes sous-populations comparées. Pour ce faire, des coefficients de variation (CV) approximatifs et des intervalles de confiance ont été produits à partir du modèle élaboré par Statistique Canada dans le *Guide de l'Enquête sur la population active* (tableau 7.2). Comme il est recommandé dans ce guide, les CV portant sur des proportions ont été calculés en additionnant les CV du numérateur et du dénominateur. L'approche utilisée étant conservatrice, les CV calculés tendent à être surestimés. À moins d'indication contraire, tous les écarts et variations observés sont significatifs au seuil de 5 % et sont basés sur la comparaison des intervalles de confiance (bornes inférieure et supérieure).

Comment interpréter les salaires en dollars de 2016 dans l'analyse de l'évolution des strates de rémunération horaire entre 2006 et 2016

Dans l'analyse des résultats présentés dans cet article qui porte sur la variation entre deux années, en l'occurrence 2006 et 2016, on doit utiliser une année de référence afin de ramener les salaires horaires sur une même base pour qu'ils puissent être comparables. Cette démarche est nécessaire compte tenu de la croissance de l'inflation observée d'année en année. Ainsi, par rapport à 2002, l'indice des prix à la consommation (IPC) au Québec a été de 108,7 % en 2006 et de 125,6 % en 2016. Entre ces deux années, la croissance de l'IPC a donc été de 15,6 %. Afin d'avoir des salaires horaires en dollars de 2016, on a donc rehaussé ceux de 2006 de l'ordre de 15,6 %. De la sorte, lorsqu'on parle des salaires de moins de 20 $ l'heure en 2006, on fait référence aux salaires nominaux équivalant à moins de 17,30 $ l'heure pour cette année (20,00 $ / 1,156). Pour les salaires compris dans la borne 30 $ l'heure et plus, on fait référence aux salaires nominaux équivalant à 25,95 $ ou plus en 2006.

Ainsi, lorsqu'on dit dans le texte que, « en 2006, environ 60 % des travailleuses salariées occupaient un emploi dont la rémunération était inférieure à 20 $ l'heure », cela signifie que 60 % des salariées occupaient un emploi rémunéré en deçà de 17,30 $ l'heure en 2006.

Certains facteurs susceptibles d'expliquer des changements à la hausse dans les niveaux de rémunération

Dans l'analyse des changements à la hausse de la répartition de l'emploi selon le niveau de rémunération, plusieurs facteurs peuvent être en cause. Sans viser à l'exhaustivité, nous faisons ressortir ici certains de ces facteurs.

Évidemment, au premier plan, les hausses des salaires, que ce soit dans un contexte syndiqué ou non syndiqué, affectent directement les niveaux de rémunération. Bien que celles-ci dépendent de différents paramètres (évaluation du rendement, clauses prévues au contrat de travail, etc.), ces hausses se font généralement sur une base annuelle. Par ailleurs, la progression salariale des travailleurs salariés liée notamment à l'ancienneté est un facteur non négligeable des hausses salariales. Celles-ci touchent moins les travailleurs plus âgés, qui ont souvent atteint le maximum de leur échelle salariale.

Les processus de révision des salaires peuvent mener également à des ajustements à la hausse afin de tenir compte de l'équité interne dans l'entreprise (relativité salariale), de l'équité salariale entre les femmes et les hommes ou encore de l'équité externe (marché de référence). Les promotions constituent un autre facteur qui affecte à la hausse la rémunération. Certains milieux de travail exigeant une qualification élevée peuvent offrir davantage de possibilités en cette matière. La mobilité professionnelle est également un facteur qui peut jouer positivement sur le niveau de revenu d'emploi détenu par le salarié. Cela est particulièrement le cas chez les travailleurs salariés délaissant un emploi pour lequel ils sont surqualifiés pour un autre correspondant à leur niveau de qualification et de compétence.

Plus largement, les hausses du salaire minimum ont un effet évidemment direct sur les travailleurs soumis à un tel taux de rémunération, mais ces hausses peuvent aussi se répercuter positivement sur d'autres travailleurs salariés occupant des emplois gravitant autour du salaire minimum. La raison en est que leur niveau de rémunération peut être basé sur celui du taux de salaire minimum. Enfin, la croissance de l'emploi rémunéré au-delà du taux horaire moyen de l'ensemble des travailleurs salariés est un autre facteur susceptible d'expliquer les changements à la hausse dans la répartition de l'emploi selon le niveau de rémunération. Toutefois, les données issues de l'*Enquête sur la population active* ne permettent pas de mesurer ce facteur.

VIENT DE PARAÎTRE

Bulletin - Cap sur le travail et la rémunération N° 6

La croissance salariale chez les syndiqués des administrations québécoise et municipale de 2000 à 2015

Cet article porte sur la croissance salariale des employés syndiqués de l'administration québécoise avec contrepartie dans l'administration municipale et il est basé sur les conventions collectives de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus enregistrées dans la banque du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale au troisième trimestre 2016. Les données sont ventilées selon la catégorie – cols bleus et cols blancs, alors que l'administration municipale est présentée selon trois strates de taille et dans son ensemble. L'analyse des résultats montre que la croissance salariale réelle a été plus forte en 2015 qu'en 2014, tant dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale, notamment en raison de l'évolution de l'IPC. Pendant la période de 2000 à 2015, la croissance salariale des syndiqués de l'administration québécoise a été plus faible la plupart du temps.

Bulletin - Cap sur le travail et la rémunération N° 5

Dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus, les femmes occupant des professions exigeant une formation universitaire, collégiale et secondaire sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes

À partir des données de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*, réalisée par l'Institut de la statistique du Québec, cet article porte sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les plus grandes entreprises qui possèdent généralement des structures salariales bien établies.

L'analyse porte sur les employés réguliers à temps plein. Les différences sont analysées selon la syndicalisation de l'employé, le secteur, la taille des entreprises dans le secteur privé et le taux de présence des femmes dans ces professions. En complément aux résultats sur la rémunération, l'analyse de la répartition de l'effectif féminin et masculin dans les différents secteurs et niveaux de compétence permet de nuancer les résultats d'ensemble.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Esther Frève et Martine Germain, révision linguistique
Gabrielle Tardif, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Julie Rabemananjara,
Coordonnatrice des statistiques du travail
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6217)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1er trimestre 2017
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Institut de la statistique Québec